



REPUBBLICA ITALIANA  
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI NAPOLI  
"PARTHENOPE"

---

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE  
(ART. 10, COMMA 1, LETTERA B DEL D. LGS. N. 150/2009 - delibera CiVIT n.  
5/2012)

- *Luglio 2012* -

## Indice

1. PREMESSA.....	3
2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER GLI STAKEHOLDER.....	3
2.1. Il contesto esterno di riferimento.....	4
2.2. L'amministrazione .....	5
2.3. I risultati raggiunti.....	8
2.4. Le criticità e le opportunità.....	9
3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI .....	10
3.1. Albero della performance e Sistema di misurazione.....	10
3.2. obiettivi strategici ed operativi.....	13
3.2.1 Gli interventi sulla Ricerca .....	13
3.2.2 Gli interventi sulla Didattica.....	14
3.2.3 Gli interventi sui servizi strumentali alle funzioni istituzionali.....	14
3.2.4 Trasparenza, valutazione e merito .....	15
3.3 Valutazione delle prestazioni individuali .....	20
4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ .....	21
5. PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE .....	22
6. PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE.....	23
6.1. Fasi, soggetti, tempi e responsabilità .....	23
6.2. Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance .....	23

## **1. PREMESSA**

Com'è noto il decreto legislativo del 27 ottobre 2009 n. 150, di attuazione della legge del 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni all'art. 10, rende obbligatorio per le amministrazioni pubbliche la redazione annuale del Piano delle Performance, strumento fondamentale nella fase di avvio del ciclo di gestione della performance.

Il "Piano della Performance" è un documento programmatico triennale all'interno del quale, coerentemente con le risorse assegnate, le amministrazioni pubbliche evidenziano gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi ed i relativi indicatori per la misurazione e la valutazione dei risultati da conseguire.

La "Relazione della Performance", prevista dall'art. 10 co. 1 lettera "b" del D.lgs. 27/10/2009 n. 150, è il documento mediante il quale l'amministrazione evidenzia i risultati ottenuti nell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo della Performance.

La presente "Relazione sulla Performance dell'Università "Parthenope"- 2011" si ispira alle linee guida definite dalla Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (CiVIT) mediante la delibera n. 5 del 7.3.2012.

## **2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER GLI STAKEHOLDER**

La Delibera CiVIT n. 5/2012 precisa che la Relazione sulla performance: "costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti".

Il gruppo di stakeholder coinvolti dal Piano della Performance comprende tutti i soggetti portatori di interesse interni (docenti di ruolo e non, dottorandi, assegnisti, personale non docente) ed esterni (studenti, soggetti e istituzioni del territorio esterni all'Ateneo).

Per l'anno 2011 non tutti i gruppi sono stati coinvolti sul relativo livello di soddisfazione sulle prestazioni e sui servizi amministrativi.

In particolare il coinvolgimento degli stakeholder finora è avvenuto prevalentemente solo per i capi delle strutture, attraverso analisi di customer satisfaction legato al progetto CAF, e per

gli studenti sia attraverso le rilevazioni dei Nuclei sia attraverso le indagini del consorzio AlmaLaurea relativamente al grado di soddisfazione dei corsi di laurea ed il livello di occupazione.

## ***2.1. Il contesto esterno di riferimento***

L'Università "Parthenope" opera nel contesto economico e sociale campano nel quale sono attualmente presenti altre sei Università, l'Università degli studi di Napoli Federico II, La Seconda Università di Napoli, l'Università di Salerno, l'Università del Sannio, l'Università L'Orientale di Napoli e l'Università Suor Orsola Benincasa. In particolare solo nella Provincia di Napoli operano ben quattro università. Il contesto socio-economico campano è caratterizzato da alcuni lati negativi tra i quali bisogna elencare:

- il reddito dei campani è sensibilmente inferiore alla media italiana (12.303 € pro capite contro i 17.650 medi nazionali), al punto che un cittadino campano ha percepito nel 2009 circa 5.347 € in meno rispetto ai suoi connazionali;
- la presenza della criminalità organizzata;
- la presenza di infrastrutture e servizi sociali poco efficienti;
- un'economia ancora troppo legata ai trasferimenti pubblici;

Il contesto socio economico della provincia di Napoli non si discosta grandemente dal quadro conciso precedentemente richiamato e caratterizzante l'intera regione Campania.

Accanto a questi elementi bisogna annoverare la presenza nel territorio di un notevole numero di beni culturali che si possono articolare in: siti archeologici; un patrimonio architettonico variegato e stratificato; centri storici; musei di rilevanza locale, nazionale ed internazionale; biblioteche, bellezze naturalistiche ed il porto, divenuto il primo nodo del



sistema logistico campano, capace di costruire un sistema portuale integrato e complesso per gli interscambi ed il business crocieristico.

Si deve comunque rilevare un elevato tasso di disoccupazione che, ha peraltro risentito negli ultimi anni della crisi economica. In particolare il tasso di disoccupazione si aggira intorno al 14,01%, che inginocchia questa regione, preceduta nella classifica nera solo dalla Sardegna (14,11%) e dalla Sicilia (14,69%).

Il tasso di occupazione nel 2010 è stato pari al 39,8% , decisamente in calo rispetto al 45% del 2004 ed ultimo in Italia (Fonte ISTAT).

E' opportuno osservare che l'introduzione del nuovo sistema di programmazione e controllo si contestualizza in un momento di forte contrazione delle risorse disponibili per gli Atenei. Risulta infatti necessario tenere in considerazione la progressiva riduzione del Fondo di Funzionamento Ordinario (FFO) nel prossimo futuro e pertanto potrebbero essere penalizzate tutte quelle azioni volte al miglioramento dei servizi.

In particolare il FFO dell'Ateneo Parthenope è diminuito del 4,18% nel triennio 2010-2012.

In particolare si evidenzia che la contrazione dei finanziamenti statali, il clima di incertezza dovuto alla mancata assegnazione del FFO ministeriale entro i termini previsti, l'obbligo di dare corso ai vigenti provvedimenti legislativi che prevedono diminuzioni allo stato sulla spesa corrente, se da una parte spingono ad una ottimizzazione dell'organizzazione nel suo complesso, dall'altra non possono che influenzare gli interventi strategici programmati.

## ***2.2. L'amministrazione***

L'Ateneo è passato da una configurazione basata sui "piccoli numeri", focalizzata sulla peculiarità e, talvolta, unicità della professionalità offerta, ad una Universitas Studiorum capace di fornire una varietà di appropriate risposte alla domanda, esistente o latente, dell'ambiente di riferimento.

Ed è proprio in questa sua capacità di saper creare uno stabile scambio relazionale di conoscenze con l'ambiente e di trasferire le nuove istanze di saperi nelle attività di ricerca e nei processi formativi che si sono realizzato appieno.

Accanto alla funzione core di Ateneo focalizzata sulla ricerca e sulla didattica, le altre due funzioni che dovrebbero caratterizzare l'attività di ogni istituzione universitaria: la funzione sociale e, soprattutto, la funzione politica .

Una funzione integrata delle tre funzioni ha permesso all'Università Parthenope di perseguire una strategia che ha evidenziato tutta la sua efficacia nel corso del tempo. Allo stato l'Università Parthenope si proietta su orizzonti su di ricerca vasti e sinergicamente articolati con percorsi formativi moderni e rispondenti alle dinamiche del mercato del lavoro che si caratterizza sempre più per spinte locali e internazionali, entrambi presenti nella società contemporanea. In questa ottica l'Ateneo ha attivato, nelle sue cinque Facoltà - Economia, Giurisprudenza, Ingegneria , Scienze e Tecnologie e Scienze Motorie – numerosi e differenti corsi di laurea, diversi master organizzati con istituzioni pubbliche e private, dottorati di Ricerca con altre università nazionali ed estere.

#### **Attività didattica**

- ✓ Facoltà n. 5
- ✓ L lauree triennali n. 14
- ✓ LM lauree magistrali n. 14
- ✓ LMCU ciclo unico n. 1
- ✓ Iscritti (L, LM, LMCU) n. 18505
- ✓ Immatricolati (L, LM, LMCU) n. 5966
- ✓ Laureati anno solare 2011 – n. 2222

#### **Attività di ricerca scientifica**

- ✓ Dipartimenti n.9
- ✓ Centri interdipartimentali n. 2
- ✓ Dottorati di Ricerca con sede amministrativa n. 13

### Personale TA in servizio per anno solare 2008-2012

CAT	Area	2008	2009	2010	2011	2012	Diff 2012- 2008	Diff% 2008- 2012
B	Area amministrativa	15	18	18	17	17	2	
B	Area servizi generali e tecnici	88	84	82	81	79	-9	
	<b>B Totale</b>	<b>103</b>	<b>102</b>	<b>100</b>	<b>98</b>	<b>96</b>	<b>-7</b>	<b>-6,80%</b>
C	Area amministrativa	59	59	58	55	55	-4	
C	Area biblioteche	3	3	2	2	2	-1	
C	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	52	47	43	42	41	-11	
	<b>C Totale</b>	<b>114</b>	<b>109</b>	<b>103</b>	<b>99</b>	<b>98</b>	<b>-16</b>	<b>-14,04%</b>
D	Area amministrativa-gestionale	46	44	43	42	41	-5	
D	Area biblioteche	7	6	5	5	5	-2	
D	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	29	25	24	23	23	-6	
	<b>D Totale</b>	<b>82</b>	<b>75</b>	<b>72</b>	<b>70</b>	<b>69</b>	<b>-13</b>	<b>-15,85%</b>
EP	Area amministrativa-gestionale	5	5	4	4	4	-1	
EP	Area biblioteche	1	1	1	1	1	0	
EP	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	1	3	3	3	3	2	
	<b>EP Totale</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>14,29%</b>
	<b>Totale unità in servizio</b>	<b>306</b>	<b>295</b>	<b>283</b>	<b>275</b>	<b>271</b>	<b>-35</b>	<b>-11,44%</b>

### Cessazioni dal servizio del Personale TA per anno solare del 2008-2012

CAT	Area	2008	2009	2010	2011	2012	Totale
B	Area amministrativa				1		1
B	Area servizi generali e tecnici	3	1	2	1	2	9
	<b>B Totale</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>10</b>
C	Area amministrativa	4	2	1	3		10
C	Area biblioteche			1			1
C	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	4	3	4	1	1	13
	<b>C Totale</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>24</b>
D	Area amministrativa-gestionale	2	2	1	1	1	7
D	Area biblioteche		1	1			2
D	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	1	2	1	1		5
	<b>D Totale</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>14</b>
EP	Area amministrativa-gestionale	1		1			2
EP	Area biblioteche						0
EP	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati						0
	<b>EP Totale</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
	<b>Totale complessivo</b>	<b>15</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>50</b>



### **2.3. I risultati raggiunti**

E' opportuno evidenziare che nelle more delle determinazioni assunte in materia di valutazione dell'Università da parte dell'A.N.V.U.R., in prima applicazione il Piano delle Performance ha fatto riferimento alla misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale del personale Dirigente e tecnico-amministrativo. Pertanto è stato avviato all'inizio del mese di gennaio 2011 il processo di informazione del personale tecnico amministrativo dell'Ateneo e la mappatura delle attività.

Tale processo di programmazione e gestione del ciclo della performance è proseguito con l'elaborazione del Piano della Performance che ha individuato tra l'altro gli obiettivi strategici e operativi in ottemperanza a quanto prescritto dalla delibera della CIVIT n.112/2010.

Il ritardo nella predisposizione del Piano è derivato dalla necessità della costruzione dell'architettura del sistema di valutazione della performance. Esso ha peraltro consentito l'approfondimento e la condivisione del modello e degli obiettivi strategici con i responsabili, riducendo in tal modo le difficoltà legate alla novità e complessità del processo di definizione degli obiettivi individuali che sono stati comunque definiti a partire dalle funzioni che ciascun soggetto valutato aveva già intrapreso dall'inizio dell'anno.

Tale processo ha consentito:

- Il rispetto della programmazione delle risorse finanziarie;
- il rispetto dei vincoli e limiti di finanza pubblica;
- il coordinamento e supporto delle strutture decentrate;
- il potenziamento delle procedure per la partecipazione a bandi competitivi (U.E., P.O.R. Regione Campania, Mi.U.R., etc);
- la redazione e/o affiancamento per l'emanazione di nuove disposizioni interne o per l'adeguamento di quelle vigenti;
- il mantenimento in efficienza delle strutture dell'Ateneo pur di fronte ad una contrazione delle risorse a disposizione;
- l'acquisizione e la messa in esercizio dell'immobile ex Telecom con l'apertura dell'aulario;
- la semplificazione delle procedure e l'acquisizione della consapevolezza della logica della necessità di interscambio delle informazioni;
- il potenziamento dell'azione di supporto alla ricerca;
- l'acquisizione della necessità e della imprescindibilità dei processi legati alla valutazione.



## **2.4. Le criticità e le opportunità**

Le criticità riscontrabili sono legate al complesso quadro normativo di riferimento. Al riguardo si precisa che con D.M. 50/2010 del 23.12.2010 erano state dettate, ai sensi dell'art.1-ter, c. 1, del D.L. 31.1.2005, n. 7, convertito nella L. 31.3.2005, n.43 le linee generali di indirizzo della programmazione delle Università le linee generali di indirizzo della programmazione delle Università per il triennio 2010-2012. Le predette linee generali d'indirizzo, che definiscono gli obiettivi da raggiungere e le relative indicazioni operative, sono finalizzate ad incentivare l'efficienza e la qualità dei servizi offerti dal sistema universitario anche secondo quanto previsto dall'art. 2 del D.L. 10 novembre 2008, n. 180, convertito dalla L. 9 gennaio 2009, n. 1, e dalle Linee guida del Governo per l'Università in data 6 novembre 2008. Le Università in base alla normativa sopra richiamata sono tenute ad adottare programmi triennali coerenti con le linee generali di indirizzo ministeriali. Il Ministero, avvalendosi dell'ANVUR, monitora e valuta ex post i programmi delle Università, prendendo in considerazione i risultati dell'attuazione degli stessi, facendo riferimento ai miglioramenti o ai peggioramenti che caratterizzano gli esiti delle attività di ciascuna Università ai fini della allocazione delle risorse relative agli anni 2011 e 2012.

Le disposizioni soprarichiamate implicano evidentemente una serie complessa di adempimenti amministrativi per gli Atenei tenute pertanto a dotarsi di strumenti di programmazione e pianificazione degli obiettivi, nonché di monitoraggio delle attività e di valutazione dei risultati. A sua volta, il decreto 150/2009 prevede diversi adempimenti inerenti al ciclo della performance: Piano triennale della performance e relativi aggiornamenti, Relazione annuale sulla performance, Piano triennale della trasparenza e suoi aggiornamenti. Gli Atenei nel 2011 hanno adottato e presentato detti Piani triennali come previsto dalla normativa e come risulta dal sito della CiVIT dedicato alle Università.

Alla luce di tutto quanto sopra esposto si evince con chiarezza che per gli Atenei si sono sommati agli adempimenti appena descritti (D. Lgs. 150/2009) quelli analoghi, per contenuti e finalità, che discendono dalla normativa speciale in materia di valutazione universitaria sopra riportata.

Appare pertanto auspicabile che l'Anvur e la CiVIT adottino adempimenti comuni volti alla semplificazione delle procedure. Va inoltre ricordato che la riorganizzazione generale prevista

dalla legge 240/2010 ha di fatto bloccato l'attivazione delle azioni volte al raggiungimento degli obiettivi strategici legati alla didattica e alla ricerca.

Occorre infine considerare l'elevato numero di cessazioni dal ruolo nel quadriennio 2008-2011. In particolare il numero del personale di ruolo tecnico amministrativo è passato da 306 del 2008 a 271 nel 2011 (-11,43%).

Ciononostante il Piano della Performance ha consentito dopo molti anni una rivisitazione della struttura organizzativa, dei processi e delle risorse impiegate. Gli obiettivi strategici ed operativi programmati per l'anno 2011 sono stati comunque raggiunti ma le attività di monitoraggio per la verifica della completa realizzazione nel triennio vanno migliorate.

### **3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI**

#### ***3.1. Albero della performance e Sistema di misurazione***

Circa le modalità di organizzazione del processo di formulazione degli obiettivi ed il grado di raggiungimento degli stessi, è stata adottata quella del modello del goal setting che risulta la più efficiente perchè presenta i maggiori vantaggi in termini di motivazione dei collaboratori. Essa si compone di quattro momenti distinti, legati da una sequenza precisa:

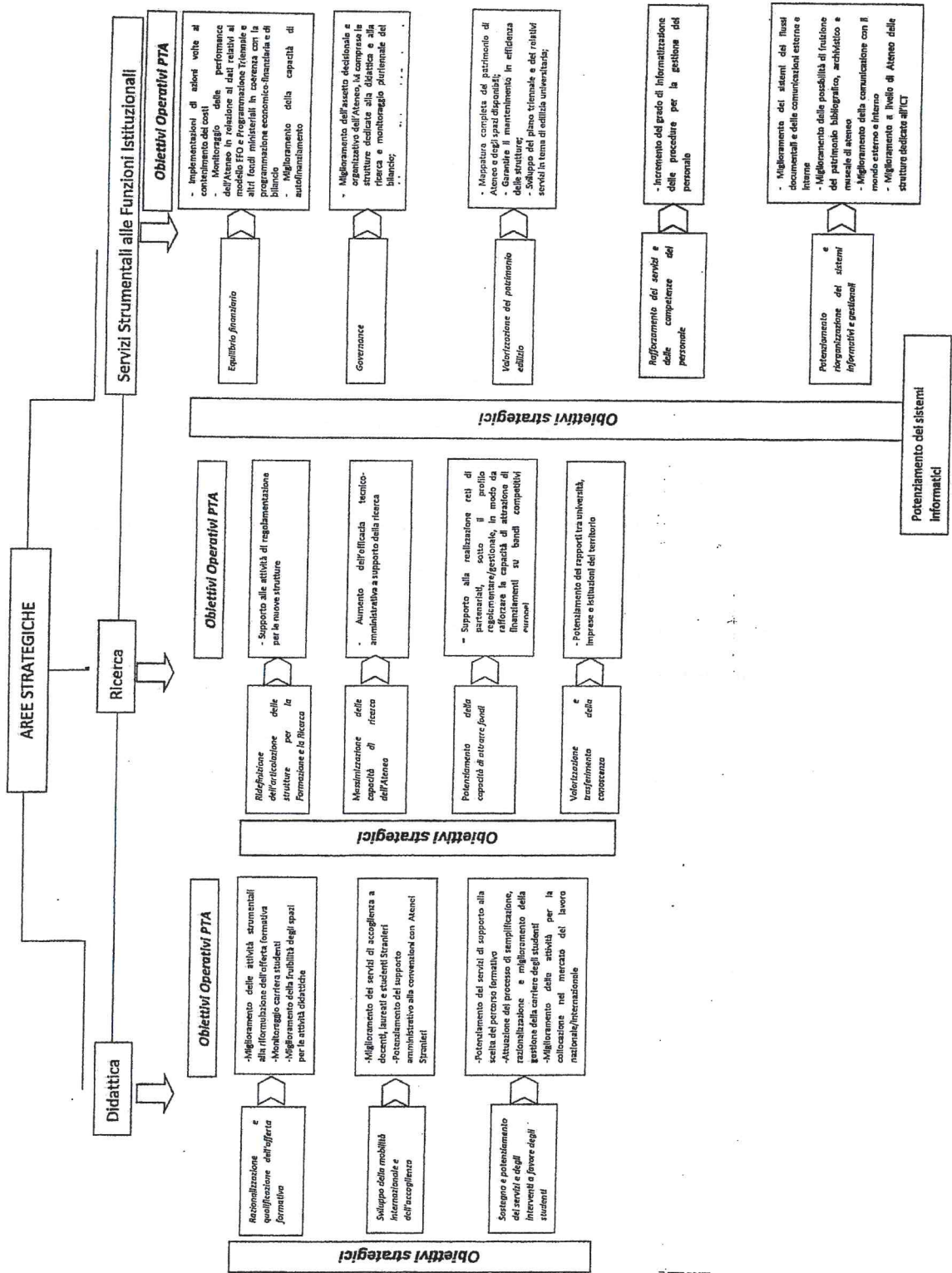
- 1) riunione a livello di unità organizzativa in cui il superiore (il dirigente o il quadro a seconda dei casi) presenta gli obiettivi della unità della quale è responsabile per l'esercizio successivo.
- 2) ciascun collaboratore formula i propri obiettivi relativi al ruolo del quale è titolare sulla base delle informazioni raccolte nella riunione di cui al punto 1) e li invia al superiore (il dirigente o il quadro).
- 3) Il superiore (il dirigente o il quadro) rivede gli obiettivi del collaboratore (il responsabile di unità o il titolare di un ruolo esecutivo).
- 4) Il superiore (il dirigente o il quadro) ed il collaboratore (il responsabile della singola unità o il titolare del ruolo esecutivo) si incontrano a colloquio paritario per discutere e negoziare gli obiettivi del collaboratore rivisti dal superiore.

La modalità proposta (e prescelta) garantisce la massima partecipazione del collaboratore alla formulazione dei propri obiettivi (gli assegna il vantaggio di prima mossa) e consente al

superiore di avere tutte le informazioni di quadro, evitando omissioni o distorsioni percettive. Per questi motivi la sequenza è da considerarsi obbligatoria per il superiore e il collaboratore in modo da garantire l'equità procedurale. Per la valutazione della performance individuale l'ateneo ha definito specifiche schede obiettivi alle quale si affianca la colonna per la misurazione del relativo livello di raggiungimento. La determinazione della valutazione finale è avvenuta con uno specifico colloquio tra valutato e valutatore; la comunicazione della valutazione finale avviene mediante l'invio della scheda finale al valutato per la sua sottoscrizione.

Di seguito si riporta il riepilogo delle azioni di intervento prioritario e degli indicatori di performance assegnati alle strutture di gestione dell'Ateneo (albero della performance). Si evidenzia che l'analisi delle schede di valutazione utilizzate in accordo con il sistema di misurazione adottato ha rilevato che il 100% dei responsabili delle strutture ha raggiunto gli obiettivi assegnati mentre la percentuale degli altri soggetti valutati è stata del 90%. Va altresì evidenziato che in questa prima fase di avvio del sistema, le differenziazioni dei punteggi siano da considerarsi adeguate.







## ***3.2. obiettivi strategici ed operativi***

La realizzazione del Piano è passata attraverso una serie di iniziative che ha tenuto ben presente gli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità. Ciò premesso il “nuovo modello si fonda su innovazioni inerenti:

- la ricerca;
- la didattica;
- servizi strumentali alle funzioni istituzionali;

### **3.2.1 Gli interventi sulla Ricerca**

#### *1. Linea di intervento: Ridefinizione dell'articolazione delle strutture per la Formazione e la Ricerca*

Obiettivi Operativo PTA:

- Supporto alle attività di regolamentazione per le nuove strutture

#### *2. Linea di intervento: Massimizzazione delle capacità di ricerca dell'Ateneo*

Obiettivi Operativo PTA:

- Aumento dell'efficacia tecnico-amministrativa a supporto della ricerca

#### *3. Linea di intervento: Potenziamento della capacità di attrarre fondi*

Obiettivi Operativo PTA:

- Supporto alla realizzazione reti di partenariati, sotto il profilo regolamentare/gestionale, in modo da rafforzare la capacità di attrazione di finanziamenti su bandi competitivi europei

#### *4. Linea di intervento: Valorizzazione e trasferimento della conoscenza*

Obiettivi Operativo PTA:

- Potenziamento dei rapporti tra università, imprese e istituzioni del territorio

## **3.2.2 Gli interventi sulla Didattica**

1. Linea di intervento: *Razionalizzazione e qualificazione dell'offerta formativa*

Obiettivo Operativo per il PTA:

- Miglioramento delle attività strumentali alla riformulazione dell'offerta formativa
- Monitoraggio carriera studenti
- Miglioramento della fruibilità degli spazi per le attività didattiche

2. Linea di intervento: *Sviluppo della mobilità internazionale e dell'accoglienza*

Obiettivo Operativo per il PTA:

- Miglioramento dei servizi di accoglienza a docenti, laureati e studenti Stranieri
- Potenziamento del supporto amministrativo alle convenzioni con Atenei Stranieri

3. Linea di intervento: *Sostegno e potenziamento dei servizi e degli interventi a favore degli studenti*

Obiettivo Operativo per il PTA:

- Potenziamento dei servizi di supporto alla scelta del percorso formativo
- Attuazione del processo di semplificazione, razionalizzazione e miglioramento della gestione della carriera degli studenti
- Miglioramento delle attività per la collocazione nel mercato del lavoro nazionale/internazionale

## **3.2.3 Gli interventi sui servizi strumentali alle funzioni istituzionali**

1. Linea di intervento: *Equilibrio finanziario*

Obiettivi Operativo:

- Implementazioni di azioni volte al contenimento dei costi
- Monitoraggio delle performance dell'Ateneo in relazione ai dati relativi al modello FFO e Programmazione Triennale e altri fondi ministeriali in coerenza con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio
- Miglioramento della capacità di autofinanziamento

2. Linea di intervento: *Governance*

Obiettivi Operativo:

- Miglioramento dell'assetto decisionale e organizzativo dell'Ateneo, ivi comprese le strutture dedicate alla didattica e alla ricerca e monitoraggio pluriennale del bilancio;
- Adeguamento Statuto e dei Regolamenti di Ateneo

3. Linea di intervento: *Valorizzazione del patrimonio edilizio*

Obiettivi Operativo PTA:

- Mappatura completa del patrimonio di Ateneo e degli spazi disponibili;
- Garantire il mantenimento in efficienza delle strutture;
- Sviluppo del piano triennale e dei relativi servizi in tema di edilizia universitaria;

4. Linea di intervento: *Rafforzamento dei servizi e delle competenze del personale*

Obiettivi Operativo PTA:

- Incremento del grado di informatizzazione delle procedure per la gestione del personale

5. Linea di intervento: *Potenziamento e riorganizzazione dei sistemi informativi e gestionali*

Obiettivi Operativo PTA:

- Miglioramento dei sistemi dei flussi documentali e delle comunicazioni esterne e interne
- Miglioramento delle possibilità di fruizione del patrimonio bibliografico, archivistico e museale di ateneo
- Miglioramento della comunicazione con il mondo esterno e interno
- Miglioramento a livello di Ateneo delle strutture dedicate all'ICT

### **3.2.4 Trasparenza, valutazione e merito**

In relazione a quanto definito con la delibera 105/2010 dalla CiVIT, l'Università Parthenope ha individuato l'elenco dei dati da pubblicare nella sezione "Trasparenza, valutazione e merito". Tale elenco costituisce, di fatto, la prima e necessaria fase per la realizzazione del programma triennale per la trasparenza e l'integrità, programma in corso di definizione e adozione.

Nella tabelle che segue, viene riportato l'elenco definito, con le eventuali scadenze individuate per ogni documento da pubblicare e con alcune note sull'attuale situazione.

## Stato di Attuazione del Programma e azioni di Programma

1) Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità		
Azione di programma	Stato di Attuazione	Struttura di riferimento
Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2012-2014	È costituito dal presente documento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Direzione Amministrativa</li> <li>• Ufficio Personale Tecnico ed Amministrativo</li> </ul>
2) Piano e Relazione sulla performance		
Azione di programma	Stato di Attuazione	Struttura di riferimento
Piano della performance 2011-2013	Publicato nella sezione trasparenza valutazione e merito	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ufficio Personale Tecnico Amministrativo;</li> <li>• Area gestione risorse economico finanziarie - Ufficio supporto Nucleo di valutazione</li> </ul>
Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale	Publicato nella sezione trasparenza valutazione e merito	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Area gestione risorse economico-finanziarie - Ufficio supporto Nucleo di valutazione</li> <li>• Ufficio del personale tecnico- amm.vo</li> </ul>
3) Dati sull'organizzazione e sui procedimenti		
Azione di programma	Stato di Attuazione	Struttura di riferimento
Organigramma e articolazione degli uffici	In corso di definizione – Verrà pubblicato entro sei mesi dalla pubblicazione del Programma	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Direzione Amministrativa</li> <li>• Ufficio del Personale Tecnico amministrativo</li> </ul>
Funzioni di ciascuna unità organizzativa	Parzialmente reperibili sul sito. In fase di riedizione e trasferimento alla voce trasparenza	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Direzione Amministrativa</li> <li>• Ufficio del Personale Tecnico amministrativo</li> </ul>
Posta Elettronica Certificata (PEC)	Attualmente reperibile sul sito. In fase di riedizione e trasferimento alla voce trasparenza	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Centro di Calcolo</li> </ul>
Procedimenti amministrativi delle singole funzioni; indicazione del responsabile; termini procedurali	Attualmente reperibile sul sito nelle tabelle allegate al Regolamento Legge 241/90. In fase di trasferimento alla voce trasparenza	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Direzione Amministrativa</li> <li>• Ufficio Legale</li> </ul>
4) Dati relativi al personale		
Azione di programma	Stato di Attuazione	Struttura di riferimento



Dati relativi ai dirigenti	Publicati nella sezione trasparenza valutazione e merito	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ufficio Personale Tecnico ed Amministrativo</li> <li>• Area gestione risorse economico-finanziarie - Ufficio stipendi</li> </ul>
Curricula dei titolari di posizioni organizzative	Da elaborare – entro sei mesi dalla pubblicazione del Programma	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ufficio del Personale Tecnico Amministrativo</li> </ul>
Curricula e retribuzioni di coloro che rivestono incarichi di carattere politico amm. vo	Da pubblicare	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Direzione Amministrativa</li> <li>• Area gestione risorse economico-finanziarie - Ufficio stipendi</li> </ul>
Curricula dei componenti del Nucleo di Valutazione	Da pubblicare	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Area gestione risorse economico-finanziarie - Ufficio di supporto al Nucleo di valut.</li> </ul>
Tassi di assenza e maggiore presenza del Personale, distinti per uffici di livello dirigenziale	Publicati nella sezione trasparenza valutazione e merito	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ufficio Formazione Relazioni sindacali e Presenze</li> </ul>
Ammontare complessivo dei premi collegati alle performance e premi distribuiti	dati relativi alla ripartizione del fondo accessorio. Sono desumibili dai contratti collettivi integrativi pubblicati sul sito	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ufficio Formazione Relazioni sindacali e Presenze</li> <li>• Area gestione risorse economico-finanziarie - Ufficio stipendi</li> </ul>
Codice di comportamento e codice disciplinare	Attualmente reperibile sul sito e in fase di trasferimento alla voce trasparenza	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ufficio Personale Tecnico ed Amministrativo</li> </ul>
Codice etico	Publicato	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Segreteria Rettorato</li> </ul>
<b>5) Dati relativi a incarichi e consulenze</b>		
<b>Azione di programma</b>	<b>Stato di Attuazione</b>	<b>Struttura di riferimento</b>
Incarichi retribuiti conferiti dall'Ateneo a soggetti esterni	Publicato. In fase di riorganizzazione e trasferimento alla voce trasparenza valutazione e merito	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tutte le Strutture cui afferiscono i procedimenti relativi al conferimento di incarichi</li> </ul>
<b>5) Dati sulla gestione economica finanziaria</b>		
<b>Azione di programma</b>	<b>Stato di Attuazione</b>	<b>Struttura di riferimento</b>
Contabilizzazione dei costi dei servizi erogati e monitoraggio del loro andamento (art. 11, comma 4, del D. Lgs. 150/09), da estrapolare in maniera coerente ai contenuti del Piano e della Relazione sulla Performance	In fase di definizione	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Area gestione risorse economico-finanziarie</li> </ul>
Contratti integrativi stipulati, relazione tecnico-finanziaria e illustrativa, certificata dagli organi di controllo, informazioni	reperibile sul sito e in fase di riedizione e trasferimento alla voce Trasparenza	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ufficio Formazione Relazioni sindacali e Presenze</li> </ul>

trasmesse alla Corte dei Conti (art. 55, comma 4, del D. Lgs. 150/09)		
Consorzi, enti e società di cui l'Ateneo fa parte, con indicazione, in caso di società, della relativa quota di partecipazione	In fase di definizione- Tempi previsti 31/12/2012	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ufficio Affari Generali</li> <li>• area gestione risorse economico-finanziarie – supporto e raccordo strutture dotate di autonomia</li> </ul>
<b>7) Dati relativi alla gestione dei pagamenti</b>		
<b>Azione di programma</b>	<b>Stato di Attuazione</b>	<b>Struttura di riferimento</b>
Indicatore dei tempi medi di pagamento relativi agli acquisti di beni, servizi e forniture (indicatore di tempestività dei pagamenti) nonché tempi medi di definizione dei procedimenti e di erogazione dei servizi con riferimento all'esercizio finanziario precedente (art.23 comma 5 L. 69/09)	In fase di definizione	<ul style="list-style-type: none"> <li>• area gestione risorse economico-finanziarie – supporto e raccordo strutture dotate di autonomia</li> </ul>
<b>8) Dati relativi alle buone prassi</b>		
<b>Azione di programma</b>	<b>Stato di Attuazione</b>	<b>Struttura di riferimento</b>
Buone prassi per l'erogazione di servizi al pubblico	In fase di definizione	In fase di definizione
<b>9) Dati relativi a sovvenzioni, contributi, crediti, sussidi e benefici di natura economica</b>		
<b>Azione di programma</b>	<b>Stato di Attuazione</b>	<b>Struttura di riferimento</b>
Provvidenze di natura economica a favore di soggetti, comprese persone fisiche	Attualmente reperibile sul sito per quanto riguarda gli studenti ed in fase di definizione ed ampliamento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Area gestione risorse economico finanziarie - Segreterie Studenti</li> </ul>

**Ulteriori pubblicazioni sul sito web di Ateneo previste per una maggiore attuazione della trasparenza**

Iniziativa	Attuazione	Strutture
Albo Fornitori	Pubblicato	• Ufficio Legale
Nuovo Statuto	In corso	• Ufficio Affari Generali
Codice Etico	Pubblicato	• Segreteria del Rettorato
Regolamenti di Ateneo	Tutti i regolamenti adottati sono pubblicati in un apposito link in home page	• Direzione Amministrativa
Delibere del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione	In esito alla reingegnerizzazione del sito	• Ufficio Organi Collegiali
Atti e delibere del Collegio dei Revisori dei Conti	In esito alla reingegnerizzazione del sito	• Area gestione risorse economico-finanziarie • Ufficio Organi Collegiali
Bandi di concorso per il reclutamento del personale docente e ricercatore	Aggiornamento in tempo reale	• Ufficio Personale Docente e ricercatore
Bandi di concorso per il reclutamento del personale tecnico ed amministrativo	Aggiornamento in tempo reale	• Ufficio Personale Tecnico Amministrativo
Elenco degli immobili utilizzati dall'Ateneo, con specificazione del relativo titolo di provenienza	Pubblicato	• Area Tecnica
Elenco procedura di aggiudicazione lavori e servizi	Pubblicato nei termini di legge	• Ufficio Legale • Ufficio Economato • Area Tecnica
Elenco lavori e forniture in corso di esecuzione	Pubblicato nei termini di legge	• Ufficio Legale • Ufficio Economato • Area Tecnica
Bandi per gli Studenti	Aggiornamento in tempo reale	• Ufficio Affari Generali • Area gestione risorse economico-finanziarie • Segreteria Studenti
Informazioni relative alle autovetture in dotazione dell'Ateneo	Nei termini di legge	• Ufficio Economato
Potenziamento dei servizi on line agli studenti	In fase di definizione	• Area gestione risorse economico-finanziarie - Segreteria Studenti
Relazioni periodiche su costituzione di spin off e partecipazione del personale universitario alle attività dello stesso	In fase di definizione	• Rettorato - Ufficio Spin-off



### 3.3 Valutazione delle prestazioni individuali

La misurazione della performance individuale dei soggetti valutati è collegata alla valorizzazione degli indicatori di performance, al grado di raggiungimento di specifici indicatori di progetto e ai comportamenti osservabili. Per i soggetti non responsabili di strutture è stata utilizzata per ciascuno dei dieci obiettivi la scala di valutazione tra 0 e 10 fino ad un ammassimo di 100 punti. Il punteggio attribuito ha consentito di collocare il soggetto valutato in una delle quattro fasce previste. Nella tabella seguente si riporta la scheda utilizzata per il personale non responsabile di ruoli.

*Tabella per la verifica del raggiungimento degli obiettivi*

	PUNTI
Livello di precisione e qualità nello svolgimento dell'attività (1-10)	
Capacità di iniziativa e livello di autonomia orientamento all'utenza interna ed esterna (1-10)	
Flessibilità operativa e capacità di adattamento al contesto (1-10)	
Assegnazione di personale e conseguente processo di riorganizzazione delle strutture (1-10)	
Implementazione e miglioramento dei servizi offerti all'utenza (1-10)	
Valorizzazione del merito e dell'impegno individuale e/o di gruppo finalizzati a far fronte alla complessità e molteplicità delle attività anche in rapporto alla carenza di organico (1-10)	
Gravosità del carico di lavoro anche in relazione ad attività di lavoro disagiate (1-10)	
Apertura al pubblico e <i>front-office</i> (1-10)	
Interventi di urgenza ed emergenza (1-10)	
Partecipazione ad attività finalizzate su obiettivi specifici (1-10)	
Totale Punteggio	
Importo spettante in relazione alla fascia di merito	
Attività straordinarie su obiettivi di gruppo	€
Svolgimento di attività connesse a procedimenti o procedure riferiti ad ambiti compiuti di attività rientranti nelle strutture di afferenza	€
<b>TOTALE</b>	€



Per i soggetti titolari di responsabilità la scheda invece prevedeva solo due fasce così come riportato di seguito:

	LIVELLO/FASCIA	
	ALTO	BASSO
Numero di personale coordinato (sup. a 5 fascia alta)		
Numero articolazioni dipendenti e complessità strutture integrate		
Etereogeneità tipologia utenza		
Complessità attività gestita		
Livello di rappresentanza verso l'esterno		
Variabilità e complessità di atti emessi (firmati)		

#### **4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ**

La delibera CIVIT n. 5/2012 prevede di “documentare il calcolo degli eventuali risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione ai fini dell'erogazione del premio di efficienza” .

Nel 2011 l'ateneo non disponeva di una contabilità economico patrimoniale ed analitica ma è in fase di avvio il processo che dovrebbe portare l'ateneo a disporre di questi strumenti dal 2013. Questo potrebbe rientrare negli obiettivi strategici 2013 assieme all'implementazione della procedura ESSETRE per l' verbalizzazione elettronica degli esami.

Si valuterà inoltre se implementare l'intera piattaforma U-GOV che prevede i moduli di contabilità, progetti, e pianificazione e controllo, che rappresentano il supporto informatico al sistema di contabilità economico patrimoniale e analitica previsto dalla L 240/2010.

## 5. PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE

L'Ateneo Parthenope credendo fermamente nelle Pari Opportunità che affrontano tutte le problematiche e le discriminazioni legate ad etnia, religione, convinzioni personali, orientamenti sessuali, disabilità e salute, età, genere aveva deciso già dal gennaio 2008 di costituire il Comitato pari opportunità (CPO). Esso è composto da componenti che operano su base paritetica, con un mandato triennale per il personale docente e tecnico-amministrativo e con mandato biennale per gli studenti. Il Comitato ha adottato il "Piano Triennale di azioni positive" che è lo strumento per individuare i problemi concreti e, insieme con l'Amministrazione, proporre le misure per risolverli. In particolare gli ambiti di intervento delle azioni positive individuate dal CPO sono state:

- La conciliazione tra vita professionale e vita familiare;
- Il benessere organizzativo e qualità dell'ambiente di lavoro e di studio;
- La formazione, Promozione e Sviluppo della cultura di Genere;

Tuttavia poiché per l'anno 2011 il Comitato non è stato rinnovato nelle cariche, non è stato possibile intraprendere alcuna iniziativa.

Si rappresenta inoltre che a luglio 2008 era stato emanato il Regolamento per l'erogazione di sussidi al personale dell'ateneo. L'erogazione dei benefici in oggetto viene effettuata, annualmente, sulla base delle effettive esigenze documentate o autocertificate, ai sensi della normativa vigente, dagli interessati. Le istanze vengono valutate da una Commissione costituita. Nell'anno 2011 sono stati stanziati ed erogati 9000,00 € che sono stati distribuiti a 7 dipendenti che avevano i requisiti richiesti dal regolamento.

### Risorse umane di ruolo dell'ateneo al 31-12-2011

DIMENSIONI DI GENERE	DONNE	UOMINI	TOTALE	% DONNE	% UOMINI
Studenti	8176	10329	18505	44,18%	55,82%
Docenti	132	199	331	39,88%	60,12%
Dirigenti	1	1	2	50,00%	50,00%
Personale tecnico amministrativo	118	157	275	42,91%	57,09%
<b>Totale</b>					

ETÀ MEDIA	DONNE	UOMINI	TOTALE
Docenti	51,3	56,1	54,8
Dirigenti	49,0	49,0	49,0
Personale tecnico amministrativo	46,4	48,3	47,1

## **6. PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE**

### ***6.1. Fasi, soggetti, tempi e responsabilità***

La Relazione sulla Performance è stata realizzata dalla Direzione Amministrativa supportata dagli Uffici del Personale Tecnico, della Formazione e Nucleo di Valutazione che rappresentano le “strutture tecniche permanenti per la misurazione della performance, dotata delle risorse necessarie all’esercizio delle relative funzioni” ex art 14 c. 9 DLGS 150/2009.

La redazione della Relazione è iniziata a giugno 2012 non appena si sono resi disponibili i risultati della misurazione e valutazione delle performance per il 2011.

### ***6.2. Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance***

Tra le criticità abbiamo il mancato confronto semestrale previsto, da attribuirsi più alla realizzazione di una riorganizzazione della parte amministrativa che non a ostacoli scaturenti dalla condivisione del sistema, anche se l’introduzione del nuovo sistema ha determinato uno sforzo considerevole, non previsto, per illustrare e spiegare il progetto e individuare e condividere gli obiettivi, allungando il processo di condivisione fino a luglio, rendendo, di fatto, non praticabile una revisione intermedia della programmazione.

Se da un lato questo ha rappresentato un ritardo notevole nel timing del Piano, dall’altro ha dato modo al personale di disporre di maggiori opportunità per assimilare il funzionamento del sistema.

